

# ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES TELETRAVAILLEURS

## PREAMBULE :

L'accord relatif à l'organisation du travail de certaines catégories de vendeurs du 24 septembre 2003 a permis d'adapter l'organisation du travail des vendeurs dits « autonomes », de façon à répondre au mieux aux besoins du client tout en garantissant une organisation du travail plus souple pour les vendeurs concernés.

L'ensemble des organisations syndicales signataires a souhaité revoir les termes de cet accord, et notamment sécuriser le dispositif en termes d'adhésion et de conditions de travail. De nouvelles discussions ont donc été ouvertes depuis le 12 novembre 2008 avec l'ensemble des organisations syndicales dans la perspective de pérenniser ce dispositif tout en procédant aux aménagements nécessaires.

Après dénonciation de l'accord Vendeurs Autonomes du 24 septembre 2003, faisant suite à la consultation du Comité d'Entreprise Agences Commerciales et Services du 23 septembre 2009 sur le projet de dénonciation, et après avoir recueilli l'avis du CHSCT le 13 octobre 2009 ainsi que celui du CE ACS le 20 octobre 2009 sur le projet d'accord télétravail, les parties ont signé le présent accord.

Les parties au présent accord ont gardé comme objectif de faire face à l'environnement commercial et aux exigences de ses clients, notamment en terme de présence en clientèle et de réactivité dans le traitement de leurs demandes, compte tenu du développement des outils de travail issus des technologies de l'information et de communication (TIC).

Les parties au présent accord ont souhaité pérenniser le dispositif dit « vendeur autonome » en déclinant l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 et l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail et en étendant le bénéfice potentiel à d'autres catégories de travailleurs itinérants.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour l'entreprise de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit améliorée;

Ce cadre doit permettre d'articuler au mieux les contraintes professionnelles, personnelles et familiales du télétravailleur, de maintenir les liens sociaux et hiérarchiques indispensables à la vie de l'entreprise et de poursuivre la politique de gestion du parcours professionnel de chaque salarié au sein de l'entreprise.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les modalités d'organisation du travail applicables aux « télétravailleurs » du Périmètre du Comité d'Entreprise Agences Commerciales et Services concernés par ces évolutions, liées à l'attribution de technologies de l'information et de la communication et dans le but de garantir à ces salariés des conditions de travail respectueuses de leur situation particulière de télétravailleur. Toutefois, le présent accord n'a pas pour objet de concerner les salariés déjà couverts par l'avenant N°12 « Statut des Services », lesquels restent soumis à cet avenant.

1  
KND  
B J-P  
SD

G C  
JPN

## ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Le champ d'application de cet accord est strictement limité aux salariés relevant du CE ACS correspondant à la définition du travailleur itinérant d'un point de vue de la catégorie professionnelle et remplissant les conditions ci-dessous d'un point de vue individuel.

Le présent accord ne concerne pas les salariés déjà couverts par l'avenant N°12 « Statut des Services ». Ces derniers sont exclus du présent accord.

La notion de « travailleur itinérant » recouvre « le salarié dont l'organisation du travail nécessite des déplacements réguliers et systématiques en clientèle afin d'y assurer une prestation commerciale et/ou de service et qui, pour réaliser sa mission, pour partie en clientèle et pour partie sur son site de rattachement ou à son domicile, utilise les technologies de l'information et de la communication mis à sa disposition par l'Entreprise. »

Pour bénéficier du présent accord, les travailleurs itinérants devront répondre à la double condition suivante :

- que leur métier ait été validé comme « éligible » au bénéfice de cet accord par :
  - o le responsable France de l'entité concernée
  - o la commission de suivi du présent accord
- remplir, à titre individuel, les conditions définies à l'article 1.1 de l'accord ci-dessous.

### ARTICLE 1.1 : CONDITIONS INDIVIDUELLES A REMPLIR POUR BENEFICIER DE L'ACCORD

Les parties tiennent à rappeler que le bénéfice du présent accord reste toujours soumis à son acceptation par le salarié. Il peut s'agir d'une demande à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Pour entrer dans le champ d'application du présent texte, les travailleurs itinérants doivent remplir les conditions suivantes :

- Classification minimale au niveau IV - échelon 3 - coefficient 285, en vertu de l'Accord National du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans la Métallurgie ;
- Ancienneté d'au moins 1 an sur un poste de travailleur itinérant au sein du groupe Schneider Electric
- Localisation du domicile du travailleur itinérant au sein de son secteur de clientèle, un déménagement pour satisfaire cette condition n'est pas indispensable, celui-ci devant rester exceptionnel.
- En qualité de travailleur itinérant, faire preuve d'une réelle autonomie dans la conduite de son travail, c'est-à-dire :
  - En premier lieu : savoir réaliser son propre business plan individuel et son plan de visite, validé au préalable par le responsable hiérarchique ; être capable de réaliser en toute autonomie : une offre technique, des chiffrages, la promotion des produits dont il a la charge ; maîtriser l'utilisation des outils informatiques mis à sa disposition ; savoir assurer de manière autonome la gestion des dossiers -clients (appels réguliers, suivi précis...).
  - En second lieu : savoir rechercher et garder l'information utile pour la réalisation du travail (utilisation des outils informatiques de communication : Business Pass France...) ; être réactif dans la conduite de ses actions commerciales ; avoir une bonne connaissance de l'organisation commerciale (connaître les interlocuteurs adaptés,...).
- Formalisation par écrit de la demande pour bénéficier du statut de télétravailleur (soit à l'initiative du salarié par le biais d'un courrier ou d'un courriel adressé au hiérarchique ou au Responsable des Ressources Humaines soit, lorsque la demande écrite provient du responsable, acceptation écrite du salarié).

La validation des critères ainsi définis est effectuée par le responsable hiérarchique, en accord avec le Responsable des Ressources Humaines.

Dans tous les cas, le Responsable des Ressources Humaines vérifiera qu'il n'existe pas d'incompatibilité entre la situation professionnelle et/ou personnelle du travailleur itinérant (exemple : en cas de problème lié à la superficie du domicile) et les modalités d'organisation qui lui sont proposées.

## ARTICLE 1.2 : MISE EN ŒUVRE

La qualité de télétravailleur provient d'un engagement volontaire de la part du collaborateur et sera obligatoirement formalisée au travers d'un avenant à son contrat de travail, se référant au présent accord.

Dans tous les cas, une période probatoire de 4 mois sera prévue entre le responsable hiérarchique et le télétravailleur pour valider la mise en place du télétravail. A l'issue de cette période, et dans l'hypothèse où celle-ci s'avère non concluante, le télétravailleur reprendra l'exercice de son activité selon les conditions antérieurement applicables.

Une formation d'intégration pour le télétravailleur sera déclenchée pendant la période probatoire.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'en cas d'évolution dans l'organisation de l'entreprise et/ou de l'entité ou d'évolution dans le poste tenu par le télétravailleur (exemple : changement de métier, suite à une promotion, ne permettant plus de bénéficier du présent accord), le changement du poste de travail se fera sous respect d'un préavis minimum de 3 mois et entraînera la cessation automatique du statut de télétravailleur, la fin d'application du présent accord et de l'avenant au contrat de travail y afférent à compter du jour effectif de retour aux conditions antérieures.

En outre, le télétravailleur pourra demander à son responsable hiérarchique, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 mois, à reprendre l'exercice de son métier selon les modalités applicables avant son passage en qualité de télétravailleur. Le statut de télétravailleur cessera automatiquement ainsi que l'application du présent accord et l'avenant au contrat de travail y afférent à compter du jour effectif de retour aux conditions antérieures.

Pour permettre au télétravailleur d'être au plus près de ses clients et avec son accord, dans les cas où l'accord de mobilité groupe ne pourrait s'appliquer, le responsable hiérarchique, et le Responsable des Ressources Humaines étudieront au cas par cas l'éventuel déménagement du télétravailleur. Si le déménagement est validé, l'entreprise s'engage à payer le coût du déménagement et une indemnité brute de réinstallation selon le barème en annexe 1.

Par ailleurs, une prime forfaitaire brute de 5 000 euros sera versée, en une seule fois, lors du déménagement effectif.

D'autre part, le calcul des kilomètres pris en compte pour déterminer l'éligibilité ou non du télétravailleur à l'accord groupe sur la mobilité, sera effectué à partir de l'adresse de l'agence commerciale ou de l'antenne locale à laquelle est rattaché le télétravailleur et dans tous les cas dans le strict respect des conditions d'application telles que définies dans l'accord groupe sur la mobilité.

Dans l'hypothèse d'un changement du lieu géographique du site de rattachement du télétravailleur, il sera formalisé par avenant à son contrat de travail l'engagement de l'entreprise à prendre comme point de départ d'une future mobilité l'ancien lieu géographique de rattachement.

## ARTICLE 2 : LIEU DE TRAVAIL

### ARTICLE 2.1 : RAPPEL DE LA SITUATION

Les télétravailleurs visés par le présent accord doivent, pour l'exécution de leurs missions, consacrer la plus grande partie de leur temps de travail chez les clients qui dépendent de leur secteur d'intervention.

WJD

GJ  
B.S.P

GC  
DD  
JPN

Pour atteindre cet objectif, le télétravailleur, autonome dans l'organisation de son travail, doit effectuer de façon régulière de nombreux déplacements pour se rendre chez ses clients et autres interlocuteurs professionnels.

Le télétravailleur est donc dans tous les cas situé au sein d'une zone géographique constituée de sa clientèle, et qui lui est affectée pour la réalisation de sa mission.

Cette situation doit permettre au télétravailleur de limiter les trajets qu'il effectuait auparavant chaque jour entre son site de rattachement et les clients : en effet, le passage sur son site de rattachement qui était nécessaire pour la récupération des documents de travail ne sera plus indispensable, les technologies de l'information et de la communication fournies permettant un accès même à distance des données visées.

Dans ce contexte, il est prévu que le poste de travail du télétravailleur au sein de son site de rattachement sera nécessairement partagé avec les autres télétravailleurs affectés à ce site.

## ARTICLE 2.2 : CONSEQUENCES

Compte tenu de cette situation, les parties signataires conviennent que, pour les télétravailleurs concernés par le présent accord, le lieu de travail n'est plus un élément déterminant pour l'exercice de leur métier, et qu'ils sont, en fait, affectés à plusieurs lieux de travail, à savoir :

- L'exécution du métier doit se faire prioritairement au sein de la filière de clientèle affectée au télétravailleur, conformément à la mission qui lui est dévolue. Il est, en effet, souhaitable que le télétravailleur consacre la plus grande part de son temps de travail à l'ensemble de ses interlocuteurs professionnels, s'il veut atteindre les objectifs qui lui sont fixés par l'entreprise.
- Par ailleurs, il est expressément convenu que le télétravailleur sera amené à exercer une partie de son activité à son propre domicile (résidence principale), dans les conditions définies par le présent accord, afin de limiter le temps consacré aux déplacements effectués entre les visites chez le client et les passages sur son site de rattachement.
- Enfin, il est rappelé que l'agence commerciale située dans le secteur d'intervention du télétravailleur restera son établissement de rattachement administratif ; dans ces conditions, le télétravailleur sera également amené à exercer ponctuellement une partie de son travail au sein de cette agence, pour assister à des réunions de travail par exemple.

## ARTICLE 3 : DUREE DU TRAVAIL

Dans la mesure où les télétravailleurs visés par le présent accord doivent exécuter leur activité en des lieux différents, l'entreprise reconnaît qu'ils bénéficiaient déjà d'une grande autonomie dans la gestion de leur travail et de leur emploi du temps.

Les modalités d'organisation du temps de travail des télétravailleurs visés doivent donc être adaptées aux modes de fonctionnement induits par la fonction tenue, et permettre ainsi la prise en compte adéquate de l'autonomie requise.

Pour ces raisons, il est prévu d'appliquer les dispositions suivantes :

### ARTICLE 3.1 : FORFAITS DE TRAVAIL

Selon que le télétravailleur visé appartient ou non à la catégorie des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, il bénéficiera d'une convention de forfait de travail établie en jours ou en heures sur l'année.

- Pour les télétravailleurs relevant de la catégorie des Ingénieurs et Cadres, telle que définie par les conventions collectives de la Métallurgie applicables à l'entreprise, et conformément aux dispositions de

l'accord-cadre d'entreprise du 21 décembre 1999 relatif à la durée du travail, la durée du travail est exprimée au travers de conventions de forfait comprenant un nombre annuel de jours travaillés.

Ces « forfaits-jours » sont régis par les dispositions de l'article 5.2 de l'accord d'entreprise précité, qui fixe notamment les modalités de calcul du nombre annuel de jours travaillés.

L'application du présent accord ne modifie donc pas les conditions d'organisation du travail de cette catégorie, les conventions de forfait exprimées en jours actuellement en vigueur continuant de produire leurs effets.

▪ Pour les télétravailleurs relevant de la catégorie des « Mensuels » (OATAM) au sens des conventions collectives de la Métallurgie, et qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les parties conviennent qu'ils bénéficieront, en tant que salariés itinérants non cadres au sens de l'article L 3121-38 du Code du Travail, d'une convention de forfait exprimée en heures sur l'année.

En vertu des dispositions fixées par l'article 5.1 de l'accord d'entreprise du 21 décembre 1999, les télétravailleurs non cadres, quel que soit leur niveau de classification, bénéficieront donc d'un forfait de travail équivalent à une moyenne hebdomadaire comprise entre 35 heures et 36h30 sur l'année.

Ce forfait correspond à un horaire hebdomadaire de travail effectif compris entre 38 heures et 39h30, sachant que 19 jours de repos dits « JRTT » leur seront attribués pour une année complète de travail, ramenant ainsi l'horaire moyen entre 35 et 36h30 par semaine travaillée. Les modalités de fonctionnement de ces jours de repos sont définies par l'accord d'entreprise précité.

Les conventions de forfait ainsi définies feront l'objet d'un avenant au contrat de travail pour les salariés déjà en poste qui remplissent les critères fixés par le présent accord.

#### **ARTICLE 3.2 : TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS**

Les parties au présent accord disposent que, malgré les modalités de travail retenues, et l'autonomie accordée aux télétravailleurs dans la gestion de leur temps de travail, les salariés concernés et la Direction s'engagent à respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives :

- d'une part au repos quotidien, d'une durée de 11 heures consécutives entre deux postes de travail et de la durée maximale de travail selon l'accord d'entreprise;
- d'autre part, au repos hebdomadaire samedi et dimanche, d'une durée de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) ;

En effet, les parties considèrent que les nouvelles contraintes liées à l'exécution du métier de télétravailleur, et découlant notamment de la pluralité des lieux de travail, doivent rester compatibles avec le principe du respect de la vie privée du salarié ; l'application des règles relatives aux durées minimales de repos et maximales de travail doivent ainsi permettre d'encadrer la disponibilité du salarié, en particulier lorsqu'il se trouve à son domicile.

En conséquence, les parties soulignent l'importance pour les télétravailleurs de veiller à respecter un nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### **ARTICLE 4 : OUTILS ET MOYENS MIS A DISPOSITION**

Les dispositions du présent accord ayant pour objectif d'améliorer la performance des services de l'entreprise à l'égard de ses clients, les parties conviennent que les télétravailleurs doivent bénéficier des outils et moyens nécessaires à l'exécution de leur activité.

En conséquence l'entreprise s'engage à fournir aux salariés des outils et moyens de travail, dont la liste figure en annexe 2 du présent accord, sachant toutefois qu'ils demeureront la propriété de l'entreprise, et

que seule leur utilisation à titre professionnel est autorisée. (Concernant la fourniture des « consommables » (papier, cartouches d'encre pour imprimantes, bloc-notes,...), les télétravailleurs pourront prendre les éléments dont ils ont besoin dans les fournitures mises à disposition dans leur site de rattachement.

#### ARTICLE 4.1 : MISE EN OEUVRE

Dans la mesure où le télétravailleur est amené à effectuer une partie de son travail à son domicile, lui permettant ainsi d'éviter un passage systématique sur son site de rattachement, les parties conviennent d'adopter les principes suivants :

- avant toute installation de matériel à son domicile, le salarié doit s'assurer que son domicile soit en conformité avec les normes légales de sécurité. Durant toute la période de télétravail, le salarié devra prendre soin des équipements qui lui sont confiés par l'entreprise et en assurer la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité et de la sûreté du matériel mis à disposition par l'Entreprise. Il s'engage à respecter ces conditions.
- le télétravailleur s'engage à respecter les règles en matière de sûreté, en particulier informatique et notamment en termes de protection du mot de passe et à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre de son travail, et ce, quel que soit le support (papier, oral ou informatique).
- l'ensemble du matériel nécessaire à l'exercice du travail est fourni par l'entreprise au salarié, avec restitution de ce matériel en cas de changement de poste de travail ou de départ de l'entreprise.
- les frais de connexions et d'utilisation d'outils téléphoniques et informatiques pour l'exécution du travail sont directement pris en charge par l'entreprise qui sera destinataire des factures.
- l'entreprise prendra à sa charge les frais engagés par le télétravailleur dans le but de lui permettre de s'équiper du mobilier nécessaire à faciliter l'exécution d'une partie de son travail à son domicile ; le mobilier visé est le suivant : bureau, chaise ou fauteuil, lampe de bureau, bloc tiroir, meuble de bureau. Le remboursement au télétravailleur des dépenses ainsi réalisées, sera effectué, au moment de l'installation, sur présentation de justificatifs, et dans la limite de 900€.
- par ailleurs, et afin de tenir compte de la contrainte liée à l'exécution d'une partie du travail au domicile, l'entreprise versera chaque mois au télétravailleur une « prime télétravail » destinée à compenser les frais supplémentaires engagés du fait cette activité.  
Cette prime fixe mensuelle s'élèvera à 191 € brut par mois.  
La prime évoluera au 1er janvier de chaque année, en fonction des augmentations générales de l'année précédente.

S'agissant d'un élément de rémunération mensuelle, cette prime suit les mêmes règles administratives que le salaire (en particulier maintien pendant les congés payés et les JRTT, prise en compte dans l'indemnisation de la maladie....). Elle est proratisée en cas de travail à temps partiel ou en cas d'entrée ou de sortie dans le présent dispositif en cours de mois.

#### ARTICLE 4.2 : ASSURANCES

Le salarié reconnaît avoir souscrit une assurance Multirisques Habitation (formalisé dans l'avenant au contrat de travail).

L'ensemble du matériel visé par l'article 4.1 ci-dessus, et dont l'entreprise reste propriétaire, bénéficie de l'assurance souscrite par Schneider Electric.

#### ARTICLE 5 : STATUT DU TELETRAVAILLEUR ET VIE SOCIALE

Les télétravailleurs entrant dans le champ d'application du présent accord restent entièrement soumis aux mêmes dispositions que l'ensemble des salariés de l'entreprise, tant en matière d'avantages et droits

collectifs que d'obligations. Ils bénéficient à ce titre des mêmes droits et avantages que s'ils exerçaient leur activité dans les locaux de l'entreprise.

En effet, les modalités d'organisation du travail déterminées par cet accord ne remettent pas en cause le statut des télétravailleurs qui restent des salariés de droit commun de l'entreprise.

Dans le cadre de l'exécution du présent accord, il est prévu que le télétravailleur s'engage notamment, comme cela est exigé de tout travailleur itinérant, à effectuer les rapports d'activité demandés par son hiérarchique selon la périodicité fixée par ce dernier et à partir des documents existants, et à participer, sur demande de son hiérarchique, aux réunions de travail organisées au sein de son agence ou dans d'autres entités de l'entreprise. En effet, l'autonomie dans l'organisation du travail laissée au télétravailleur ne signifie pas l'absence de contrôle par sa hiérarchie du travail réalisé.

Le hiérarchique direct et le Responsable des Ressources Humaines dont dépend le télétravailleur doivent, pour leur part, apporter une attention particulière à ce dernier, afin de s'assurer de la qualité de ses conditions de travail et de permettre le maintien d'un lien social entre le télétravailleur et ses collègues de travail.

A cet effet, le hiérarchique devra être particulièrement attentif au développement de la carrière professionnelle du télétravailleur (Point de contact, Revue Organisations Ressources, Plan de Révision Salariale), notamment en ce qui concerne ses possibilités d'accès à la formation.

Le hiérarchique doit assurer un suivi du télétravailleur équivalent à celui de tout travailleur itinérant, et notamment :

- Assurer un point de contact régulier en tête à tête pour rompre avec tout risque d'isolement et détecter tout signal faible d'une éventuelle difficulté
- Convenir d'un plan de tournées communes avec son collaborateur
- S'assurer des fortes capacités d'autonomie et de remise en question de tout candidat à la fonction
- S'assurer du bon respect des règles de fonctionnement du télétravailleur, et notamment veiller au respect des horaires de travail et à la gestion de son temps.
- Assurer un management d'accompagnement fort dans la phase d'intégration pour aider le télétravailleur à organiser son temps et à planifier ses visites
- Construire et appliquer un plan type d'intégration pour chaque nouveau télétravailleur
- Convier systématiquement les télétravailleurs aux réunions ayant lieu dans l'agence
- Faire le lien entre la vie collective de son site de rattachement et les télétravailleurs (les tenir informés des événements, de la vie du site et transmettre les informations autres que les informations métier)

Le télétravailleur bénéficiera d'un rendez-vous annuel privilégié avec son hiérarchique ou son Responsable des Ressources Humaines afin d'évoquer les conditions d'exécution de son travail en qualité de télétravailleur. La fixation de ce rendez-vous se fera à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Enfin, il est rappelé que les télétravailleurs disposent, comme chaque salarié, des moyens de communication dédiés au maintien de leurs liens sociaux (intranet de l'entreprise, LOTUS notes, SOL, accès internet en accord avec le responsable hiérarchique, informations relatives aux œuvres sociales).

Il sera également mis à disposition du télétravailleur un espace réservé sur le Business Pass France lui donnant accès à un grand nombre d'informations pratiques et notamment une charte du télétravailleur.

## ARTICLE 6 : SANTE ET SECURITE

Les parties confirment leur volonté de tout mettre en œuvre afin de garantir une protection maximale des travailleurs itinérants en situation de télétravail.

En conséquence, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

Aussi, il est de la responsabilité des télétravailleurs de ne pas travailler en dehors des plages horaires suivantes : de 7h00 à 20h00 du lundi au vendredi.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. L'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

En cas d'accident en situation d'activité professionnelle, il appartiendra au télétravailleur de faire constater par tous les moyens possibles (témoignages, médecin, ...) les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime.

D'autre part, et pour les accidents qui se seront produits dans le cadre de l'activité professionnelle au domicile du télétravailleur, l'employeur joindra à la déclaration d'accident du travail un courrier explicatif des conditions dans lesquelles s'est déroulé l'accident et précisant la qualité de télétravailleur du salarié.

C'est sur cette base et sur les compléments d'enquête qui seront effectués, que la Sécurité Sociale qualifiera la nature de l'accident.

Tout accident donnera lieu à une déclaration immédiate, conformément à la procédure suivie au sein de l'entreprise.

Enfin, l'entreprise souscrira une assurance substitutive dont l'objet est de compenser le préjudice lié à l'accident dont le salarié télétravailleur serait victime à son domicile dans le cadre de son travail et qui n'aurait pas été reconnu comme accident de travail par la Sécurité Sociale.

Cette assurance n'a pas pour vocation de dupliquer les garanties de la sécurité sociale en matière d'accident du travail, mais bien de proposer une garantie différente se substituant à celle-ci.

Cette assurance sera prise en charge par l'employeur dans son intégralité.

Le détail des garanties proposées dans le cadre de cette assurance substitutive, sera porté à la connaissance de la commission de suivi.

## ARTICLE 7 : APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Pour l'application du présent accord, les parties conviennent de mettre en place une commission de suivi, composée de la Direction et de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ; cette commission se réunira une fois par trimestre au cours de la première année d'application de l'accord, 2 fois par an par la suite.

Son rôle sera le suivant :

- Veiller au respect des dispositions de l'accord et de ses modalités d'application
- Suivre l'évolution après le passage en qualité de télétravailleur des salariés (présentation des derniers salariés passés télétravailleurs)
- Valider les demandes d'extension

Cet accord pourra toujours, en cours d'application, être dénoncé par l'une des parties signataires à condition de respecter un préavis de 3 mois ainsi que les modalités fixées par les articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail.



Par ailleurs, chaque partie signataire pourra également demander la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- la partie demanderesse envoie aux autres un projet de modification ou d'aménagements de l'accord dont elle sollicite la révision ;
- sur convocation de la Direction, toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, signataires ou non de l'accord initial, se réunissent pour examiner les modifications ou aménagements proposés ;
- un délai de 3 mois est alors ouvert pour la négociation, ce délai pouvant être prolongé en cas de nécessité.

Conformément aux dispositions de les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail, seules les parties ayant signé ou adhéré à l'accord initial seront habilitées à signer les avenants à cet accord.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Il comporte 12 pages dont deux annexes.

Sa signature est intervenue le 4/12/09 à Rueil-Malmaison entre les Représentants de la Direction de Schneider Electric France et les Organisations Syndicales.

**Pour Schneider Electric France**

Mme Hanan DARWISH  
DRH Pays France

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

**CAT**

M. Jean-Charles DENTAND 


M.

**CFDT**

M. Guy CROQUEVILLE

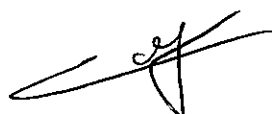
M. 

**CFE-CGC**

M. Jean Pierre NOLOT 

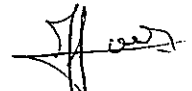
M.

**CFTC**

M. Dupan Dominique 


M.


**FO**

M. Patrick MONTIER 

M.

**CGT**

M. Dominique GROUET 

M. Jean-Paul BLIN 

**ANNEXE 1 :**

**Barème de l'indemnité de réinstallation**

Le montant brut qui sera versé est fonction de la situation familiale :

Célibataire	2 300 €
Marié	2 800 €
Marié avec une personne à charge supplémentaire	4 100 €
Par personne à charge supplémentaire	900 €

~~\_\_\_\_\_~~ GC PN  
BJP 80  
ED MNO JPN

## ANNEXE 2 :

### Liste des outils et moyens de travail que l'entreprise s'engage à fournir aux télétravailleurs

- un téléphone portable type GSM,
- un PC portable et une carte 3G
- une imprimante locale
- un abonnement téléphonique Numéris Duo ou ADSL suivant la localisation
  - ⇒ permettant de raccorder le PC au réseau Schneider Electric,
  - ⇒ et permettant d'appeler les clients en même temps.
- un accès fax via Lotus

Ces outils et moyens demeurent la propriété de l'entreprise.

Seule leur utilisation à titre professionnel est autorisée.

11  
MNO  
60  
B J-P

GC  
DD  
JPN